EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2012-2013

Lanaudière

Québec

Présentation

C'est avec fierté que nous vous présentons le plan d'action régional 2012-2013 d'Emploi-Québec Lanaudière. Ce plan, adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 29 février 2012, dévoile les engagements d'Emploi-Québec Lanaudière en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Le plan d'action régional couvre la seconde année d'un cycle de planification de trois ans et s'inscrit en continuité avec l'année précédente. En 2012-2013, la veille active de la situation économique et du marché du travail demeure une préoccupation constante pour Emploi-Québec Lanaudière. Une attention particulière sera accordée aux personnes sans emploi ainsi qu'aux travailleurs et aux entreprises fragilisées par l'incertitude économique. Nous comptons aussi contribuer activement à la mobilisation des partenaires pour la mise en œuvre de l'alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale.

Grâce aux efforts concertés du Conseil régional des partenaires du marché du travail et du personnel d'Emploi-Québec Lanaudière, les chercheuses et chercheurs d'emploi, les travailleuses et travailleurs de même que les entreprises pourront compter sur une vaste gamme de services offerts par une équipe expérimentée ayant à cœur la qualité des services et l'efficacité des interventions.

C'est donc avec enthousiasme que nous relèverons le défi de mettre en œuvre les stratégies du plan d'action régional 2012-2013 afin de soutenir le développement de l'emploi et la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de Lanaudoises et de Lanaudois.

Ghislain Laprise
Directeur régional
Emploi-Québec Lanaudière

Dominique Théroux
Présidente intérimaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

La réalisation du plan d'action régional

Membres du comité de planification

Représentant le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Linda Mallette, Chambre de commerce Pierre-Le Gardeur de Repentigny
Dominique Théroux, Centre Lanaudière d'emploi pour femmes
Richard Desjardins, Centre multiservice des Samares
Patrick Capolupo, Commission scolaire des Affluents

Représentant Emploi-Québec

Annie Fortier, Direction du partenariat, de la planification et de l'administration
Manon Lefebvre, Centre local d'emploi de Repentigny
Jocelyne St-André, Direction du partenariat, de la planification et de l'administration

Direction

Jocelyne St-André, directrice du partenariat, de la planification et de l'administration

Coordination

Annie Fortier, conseillère régionale en planification et reddition de compte
Direction du partenariat, de la planification et de l'administration

Collaboration

Direction régionale d'Emploi-Québec Lanaudière

Soutien technique

Monique Lasalle, agente de secrétariat
Direction du partenariat, de la planification et de l'administration

© Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
ISSN 1705-5644 (imprimé)
ISSN 1705-5652 (en ligne)

Table des matières

1. Le cadre de planification 7
   1.1 La mission, la vision et l'offre de service 7
   1.2 Le cadre de gestion 8

2. Le marché du travail dans la région de Lanaudière 8
   2.1 Le portrait de Lanaudière 8
   2.2 Le marché du travail en 2011 9
   2.3 Un coup d'oeil sur l'année 2012 10
   2.4 Les problématiques régionales du marché du travail 12
   2.5 La consultation régionale 2011-2014 14

3. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service 18
   3.1 Les axes d'intervention et les stratégies 18
   3.2 Les principaux résultats attendus 18

4. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes 19
   4.1 Les axes d'intervention et les stratégies 19
   4.2 Les principaux résultats attendus 20

5. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 21
   5.1 Les axes d'intervention et les stratégies 21
   5.2 Les principaux résultats attendus 22

6. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 23
   6.1 Les axes d'intervention et les stratégies 23
   6.2 Les principaux résultats attendus 24

7. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec 25

8. Les ressources au service des individus et des entreprises 26
   8.1 Le contexte organisationnel 26
   8.2 Les ressources financières 26
      8.2.1 Les services publics d'emploi 26
      8.2.2 Les services de solidarité sociale 27
   8.3 Les facteurs de contingence 27

Annexes

Annexe 1 Organigramme d'Emploi-Québec Lanaudière 31

Annexe 2 Poids relatifs des CLE de Lanaudière 32

Annexe 3 Les centres locaux d'emploi de la région de Lanaudière 33

Annexe 4 Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière 35

Annexe 5 Nos principaux partenaires 36

Annexe 6 Le Conseil emploi métropole 37

Annexe 7 Le marché du travail de la région de Lanaudière, tableau synthèse 38

Annexe 8 Premières données du recensement de 2011 39

1. *Le cadre de planification*[1]

1.1 La mission, la vision et l'offre de service

- La mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

- La vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

- L'offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axés vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[2], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, suivant le volet solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés et la réduction de la pauvreté.

1. Section tirée et adaptée du Plan d'action national d'Emploi-Québec 2012-2013 (projet du 10 février 2012).
2. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

1.2 Le cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes. Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Emploi-Québec Lanaudière s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité[3].

Par son plan d'action régional, Emploi-Québec Lanaudière contribuera à la réalisation du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail. Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi réalisée dans une perspective triennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi. Ainsi, les orientations du présent plan d'action, bien qu'elles aient fait l'objet de modifications pour tenir compte de l'incertitude économique en 2012, s'inscrivent en continuité avec celles de 2011-2012.

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit aussi dans le contexte du Plan d'action de développement durable et de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Le plan d'action régional est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'entente Canada-Québec relative au marché du travail[4]. Le plan d'action national d'Emploi-Québec se concrétise également dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière, par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par la ministre responsable de l'Emploi.

2. Le marché du travail dans la région de Lanaudière

2.1 Le portrait de Lanaudière

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 km^2. Elle est située entre les Laurentides et la Mauricie et sa frontière sud côtoie celle de Laval et de Montréal. La région compte plus de 60 municipalités regroupées en six municipalités régionales de comté (D'Autray, L'Assomption, Joliette, Matawinie, Montcalm et Les Moulins) dont la superficie et la population sont variables[5]. On y retrouve aussi la communauté attikamek de Manawan au nord de la MRC de Matawinie.

La principale force de l'économie lanaudoise est sans contredit sa diversité. Comme l'économie de Lanaudière est répartie dans plusieurs secteurs d'activité, la région peut plus facilement faire face aux soubresauts économiques d'un ou de quelques secteurs.

3. Consulter l'annexe 5.
4. Il s'agit de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, 1997.
5. Voir les annexes 7 et 8.

Parmi les autres éléments favorables au développement économique de la région de Lanaudière, on retrouve notamment la croissance démographique, la proximité d'un bassin important de main-d'œuvre et de consommateurs, la disponibilité de terrains à vocation résidentielle, commerciale et industrielle et à des prix compétitifs, l'accès à partir de plusieurs axes routiers, la volonté des intervenants du milieu à travailler ensemble, les projets d'investissement des entreprises.

Bon an, mal an, Lanaudière se situe parmi les régions québécoises qui affichent la plus forte croissance démographique. De 2001 à 2006, le taux de croissance a été approximativement de 2,5 fois supérieur à celui du Québec. En 2006, la population lanaudoise était de 429 056 personnes.

La région compte 11 820 immigrants de 15 ans et plus en 2006. Ils représentent 3,4 % de la population de 15 ans et plus de la région alors que leur part est de 13,5 % dans l'ensemble du Québec. Entre 2001 et 2006, la variation en pourcentage du nombre d'immigrants dans la région a été de plus de 40 % comparativement à un peu plus de 10 % pour le Québec. La forte variation régionale en pourcentage s'explique essentiellement par l'effet des petits nombres.

La population lanaudoise est généralement plus jeune que la population québécoise. En 2006, la part de la population de 0 à 14 ans est plus grande dans la région qu'au Québec et, inversement, la part de la population de 65 ans et plus est plus élevée au Québec que dans la région. De plus, les données montrent que la part des jeunes diminue tandis que celle des 65 ans et plus augmente de 1996 à 2006. Le vieillissement de la population se poursuit.

Le niveau de scolarité de la population s'est amélioré de 2001 à 2006. Les plus jeunes cohortes sont plus scolarisées que les cohortes plus âgées au Québec et dans la région. Pour ce qui est des jeunes femmes, elles sont habituellement plus scolarisées que les jeunes hommes. Toutefois, la population lanaudoise est généralement moins scolarisée que la population québécoise. En 2006, la proportion de la population sans aucun certificat, diplôme ou grade est de 28,6 % dans la région alors qu'elle est de 25 % au Québec. Parallèlement, la proportion de la population québécoise avec un diplôme universitaire était nettement plus élevée que la proportion régionale.

Le revenu total médian des familles a augmenté au Québec et dans la région au cours des dernières années. En 2006, les revenus totaux médians des familles lanaudoises et québécoises sont respectivement de 60 500 $ et 58 700 $. Dans les MRC de la région, des écarts importants persistent en ce qui concerne le revenu total médian des familles.

2.2 *Le marché du travail en 2011*

Malgré bien des craintes, les économies américaine et canadienne ont tenu le coup en 2011. La croissance, quoique moins prononcée qu'en 2010, a été au rendez-vous. Les regards se sont tournés davantage vers l'Europe, où la crise des dettes souveraines a retenu l'attention de bien des observateurs et pesé lourd sur les perspectives de l'économie mondiale.

En 2011, les États-Unis ont terminé l'année sur une bonne note au chapitre de l'emploi. Le rythme de création d'emplois s'est accéléré par rapport à 2010. Quant au Canada, il a rejoint son niveau d'emploi d'avant récession et 265 200 nouveaux emplois se sont ajoutés en 2011 sur le marché du travail. Au cours de cette période, le taux de chômage américain a diminué, mais cette baisse est attribuable en partie à un recul de la population active. Au Canada, le taux de chômage a également régressé, pour s'établir à 7,4 % en moyenne en 2011.

Il va de soi que les problèmes observés dans la zone euro quant à la gestion des dettes souveraines ainsi que les nombreuses difficultés de la politique intérieure américaine ont apporté, et apportent encore aujourd'hui, leurs lots d'incertitudes pour plusieurs entreprises exportatrices canadiennes et québécoises. Et comme ces derniers problèmes demeurent toujours d'actualité, la majorité des experts tablent sur un ralentissement de la croissance en 2012. L'économie canadienne étant ouverte sur le monde, les difficultés rencontrées dans la zone euro de même que la faiblesse de l'économie américaine vont nécessairement ralentir la vigueur de son économie en 2012.

De son côté, le Québec a connu une croissance économique plus modeste en 2011, après une année 2010 marquée par la reprise. En 2011, le bilan annuel du marché du travail québécois est demeuré positif, avec la création de 38 500 emplois. À noter que tous les nouveaux emplois créés étaient à temps plein, dont plusieurs dans les services d'enseignement et le transport et l'entreposage.

Au cours des dernières années, la région de Lanaudière a connu une solide hausse de l'emploi. La croissance démographique et la diversité économique expliquent en partie cette évolution. Dans la région de Lanaudière, le nombre de personnes occupées a augmenté de près de 4 % en 2011 par rapport à 2010, selon les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Cette hausse de l'emploi a été supérieure à celle de la province. Pour ce qui est des taux d'activité et d'emploi, ils ont augmenté à des niveaux oscillant autour de 68 % et 63 % respectivement. Ces derniers indicateurs se situent à un niveau nettement plus élevé que ceux de la moyenne québécoise. L'écart entre les taux d'emploi et d'activité de la région par rapport à ceux de la province est de 3 points de pourcentage.

Une hausse de la population active plus élevée que celle de l'emploi dans Lanaudière a fait en sorte d'augmenter le taux de chômage de la région à 7,7 % en 2011. Le taux relativement similaire à celui de la moyenne québécoise qui se chiffre à 7,8 % en 2011.

La région de Lanaudière a connu peu de fermetures d'entreprises et le nombre d'avis de licenciement collectif de plus de 10 employés pour l'année 2011 est semblable à celui de 2010 et de 2009. Il va sans dire qu'il est aussi possible que certaines entreprises de la région aient effectué des licenciements temporaires ou des licenciements visant moins de 10 employés au cours des derniers mois dans la région. Toutefois, l'ampleur de ces derniers demeure difficile à évaluer.

Il est à noter que, même si les indicateurs des MRC suivent généralement une tendance similaire à celle de la région, des disparités importantes demeurent entre les MRC.

Si les nouvelles peu rassurantes concernant la reprise économique mondiale et américaine tendent à soulever des questionnements sur la performance de l'économie lanaudoise, les bons résultats régionaux sur le marché du travail, quant à eux, tendent à dissimuler les difficultés rencontrées par certains secteurs d'activité économique de la région. L'année 2011 s'est traduite très différemment d'un secteur d'activité économique à l'autre.

2.3 Un coup d'œil sur l'année 2012

Une économie chancelante aux États-Unis de même que la probable récession en Europe seront encore les principales préoccupations pour l'année qui vient. Selon les organismes de prévisions, la croissance du PIB devrait se situer à 1,8 % aux États-Unis et 2,1 % au Canada en 2012. Quant au taux de chômage américain, il devrait se situer près de la barre de 9 % en 2012. Pour ce qui est du Canada, son taux de chômage devrait demeurer autour de 7,5 % en 2012.

Le contexte d'incertitude actuel, qui perturbe le climat d'affaires, l'accroissement du fardeau fiscal des ménages de même que leur haut niveau d'endettement font partie des éléments qui freineront la croissance économique du Québec en 2012. Quant au taux de chômage québécois, il devrait se situer sous 8 % encore cette année.

La région de Lanaudière enregistrera encore une fois une croissance économique supérieure à celle de la moyenne québécoise au cours de la prochaine année car :

- Elle connaît une forte augmentation de sa population;
- Elle possède une économie diversifiée;
- On y dénombre de nombreux projets d'investissement.

En 2012, la région de Lanaudière devrait connaître une croissance de son nombre de personnes occupées d'environ 1,7 %. Les taux d'activité et d'emploi devraient demeurer relativement élevés. Quant au taux de chômage, il devrait diminuer et osciller autour de 7 %.

Évidemment, l'évolution de l'emploi se fera très différemment d'un secteur d'activité économique à l'autre. Du point de vue sectoriel, la branche du ***PRIMAIRE,*** qui comprend essentiellement les secteurs de l'agriculture, la pêche, la foresterie ainsi que l'exploitation minière, devrait connaître, comme par les années passées, une relative stabilité de son nombre de personnes occupées en 2012.

La branche du ***SECONDAIRE*** comprend exclusivement la construction et les secteurs de la fabrication. Le nombre de personnes occupées dans le secteur de la ***construction*** devrait s'accroître légèrement en 2012. La hausse prévue de la population, les faibles taux d'intérêt, les projets de développement résidentiel et d'investissement des entreprises lanaudoises de même que ceux du secteur institutionnel devraient favoriser l'emploi dans ce secteur.

Quant à la ***fabrication*** (communément appelée secteur manufacturier), elle devrait connaître une relative stabilité de son nombre de personnes occupées en 2012 dans la région. Les secteurs des ***aliments, des boissons, du caoutchouc, du plastique, des produits métalliques, des machines et du matériel de transport*** devraient connaître une croissance de leur nombre de personnes occupées supérieure à celle de la moyenne régionale de l'ensemble des secteurs d'activité en 2012. À souligner que l'entreprise Électrolux annonçait la fermeture de son usine de L'Assomption en décembre 2010. Toutefois, l'arrêt définitif de la production de l'usine a été reporté plus d'une fois. L'importance du délai entre l'annonce de la fermeture et la majorité des mises à pied prévues vers la fin de 2013 et en 2014 devrait permettre aux entreprises sous-traitantes et aux principaux intervenants dans le domaine de l'emploi d'atténuer une partie des effets de cette fermeture.

La branche du ***TERTIAIRE*** devrait voir son nombre de personnes occupées augmenter en 2012. La forte croissance de la population et les nombreux projets d'investissement en cours ou prévus font partie des éléments favorables aux secteurs des services. La quasi-totalité des secteurs de cette branche devraient connaître une croissance de leur nombre de personnes occupées dans la région en 2012.

En résumé, la branche du ***primaire*** devrait connaître une relative stabilité de son nombre de personnes occupées. Quant à la branche du ***secondaire,*** qui comprend le secteur de la construction et les secteurs de la fabrication manufacturière, elle verra s'accroître légèrement son nombre de personnes occupées au cours de 2012, portée notamment par le secteur de la construction. Quant à la branche du ***tertiaire*** plus communément appelée les services, elle connaîtra une croissance de son nombre de personnes occupées.

2.4 *Les problématiques régionales du marché du travail*

Les problématiques régionales se divisent en trois sections : les changements structurels, la situation des entreprises et de la main-d'œuvre en emploi ainsi que la situation de la main-d'œuvre sans emploi.

❖ *Les changements structurels*

La mondialisation des marchés et l'accroissement de la concurrence ont forcé et forcent encore aujourd'hui les entreprises lanaudoises, désireuses de poursuivre leur croissance, à exploiter de nouveaux marchés, à accroître leur productivité et à améliorer leur organisation du travail. Dans un contexte de mondialisation, même les entreprises qui n'exportent pas font face à la concurrence des entreprises étrangères.

Le **vieillissement de la population** peut être perçu comme une piste de développement de la part de nombreuses entreprises car il amène des modifications importantes dans la demande de plusieurs produits et services. Le **vieillissement de la main-d'œuvre** est toutefois problématique dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, c'est-à-dire dans un marché où la main-d'œuvre est en nombre insuffisant pour répondre à la demande des entreprises.

Dans un contexte de concurrence accrue, le développement **technologique** est un élément clé de l'amélioration de la productivité des entreprises. Cependant, les travailleuses et les travailleurs n'ont pas toujours les qualifications de base nécessaires, notamment en mathématiques, pour avoir accès à la formation permettant d'utiliser ces technologies de manière optimale.

L'adoption de nouvelles formes **d'organisation du travail** est un autre moyen d'accroître la productivité des entreprises. Que ce soit en regard de la qualité et des normes de qualité, du juste-à-temps, de l'enrichissement, de l'élargissement et de la polyvalence des tâches, de la participation aux bénéfices, de la réduction des niveaux hiérarchiques, des produits à valeur ajoutée et de la réingénierie des processus, ces changements nécessitent habituellement de nouveaux comportements, de nouvelles compétences, de l'autonomie et plus de responsabilités pour la main-d'œuvre en emploi.

La réussite ou l'échec de l'implantation de nouvelles formes d'organisation du travail dans l'entreprise est généralement tributaire de la participation des gestionnaires et du personnel. Ces changements créent des pressions importantes sur les façons de faire des gestionnaires. Ils doivent faire plus et mieux, si possible avec moins et plus rapidement. Les dirigeants doivent adapter leur gestion à cette nouvelle réalité du marché du travail.

❖ *La situation des entreprises et de la main-d'œuvre en emploi*

L'ouverture des marchés, l'augmentation de la concurrence, l'implantation de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail, l'accroissement des normes de qualité, les fusions, les acquisitions, l'environnement, la santé et la sécurité au travail, etc. ne se réalisent pas sans causer de sérieux maux de tête aux dirigeants d'entreprises et à la main-d'œuvre en emploi.

La crise économique mondiale est venue modifier sensiblement le portrait du marché du travail, notamment en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d'œuvre. Pour certaines professions, le manque de main-d'œuvre permet encore d'expliquer une partie importante des difficultés de recrutement. À noter que d'autres raisons sont souvent évoquées, notamment le manque de main-d'œuvre qualifiée, le peu de mobilité de la main-d'œuvre, l'activité saisonnière de l'entreprise, le roulement de main-d'œuvre, les conditions de travail parfois difficiles et la conciliation travail-famille.

Même si les **emplois atypiques** répondent aux besoins de certaines entreprises et d'une partie de la main-d'œuvre, en raison de la flexibilité qu'offre ce type d'emploi, ce n'est pas le cas de tous les emplois atypiques. Ces emplois sont souvent accompagnés de conditions de travail difficiles qui favorisent le roulement de la main-d'œuvre et amplifient les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre.

Sur le terrain, la **conciliation travail-famille** semble souvent incompatible avec les postes disponibles dans les entreprises. Un emploi à temps plein, à temps partiel ou sur appel, de soir ou de nuit, paraît parfois incompatible à une famille ayant de jeunes enfants. Pour une famille monoparentale, il existe parfois peu de conciliation possible.

La **formation de la main-d'œuvre en emploi** soulève plusieurs problèmes pour les entreprises. Parmi les plus importants, on retrouve :

- le fait de poursuivre la production ou de fournir les services lorsqu'une partie des ressources humaines est libérée afin de suivre de la formation;
- les coûts associés au formateur et aux salaires des participants;
- le risque de voir ses employés formés et qualifiés passer chez un concurrent;
- la disponibilité de formations de courte durée adaptées aux besoins de l'entreprise.

La **formation de base** est un préalable essentiel à la formation continue de la main-d'œuvre ainsi qu'à l'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux nombreux changements qui surviennent sur le marché du travail. Dans la région, une bonne part de la main-d'œuvre en emploi ne possède pas de diplôme d'études secondaires. Sans compter que, même si le phénomène de l'analphabétisme fonctionnel est difficile à évaluer, il semble présent dans plusieurs entreprises.

La formation continue est devenue une condition *sine qua non* au développement de la main-d'œuvre et des entreprises. Comme il n'y a pas plus permanent que le changement, les entreprises et la main-d'œuvre en emploi n'auront d'autres choix que de s'y adapter et d'acquérir les connaissances nécessaires à une adaptation efficace.

❖ La situation de la main-d'œuvre sans emploi

Dans un contexte de relative rareté de main-d'œuvre, **l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises** prend encore plus d'importance. Afin de pouvoir accéder au marché du travail, la main-d'œuvre doit être qualifiée et bien informée des emplois offerts. Pour ce faire, l'information doit être connue, disponible et diffusée auprès des intervenants et de la clientèle.

Malgré une amélioration générale de la scolarité, le phénomène du **décrochage** chez les jeunes demeure encore aujourd'hui très et trop élevé. Dans un marché du travail de plus en plus ouvert, technologique et en changement, la **formation de base** est un élément essentiel à l'intégration de la main-d'œuvre et, surtout, à sa capacité d'adaptation aux changements.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, le taux de chômage des personnes **qualifiées et diplômées** est habituellement inférieur à celui des personnes non qualifiées et non diplômées. De plus, un choix judicieux de formation en fonction des besoins du marché du travail régional optimisera les possibilités d'intégration des personnes à la recherche d'un emploi.

Outre la formation de base et la formation professionnelle, les entreprises à la recherche de main-d'œuvre établissent fréquemment comme critères d'embauche certaines qualités personnelles et interpersonnelles. Ces critères concernent notamment la ponctualité, l'autonomie, la sociabilité, la minutie, la persévérance, la polyvalence, la capacité à travailler en équipe, la patience et la courtoisie.

Le manque de mobilité géographique peut aussi représenter un frein notable à l'obtention d'un emploi. Cependant, une personne mobile pourra avoir accès à un vaste bassin de postes vacants.

2.5 *La consultation régionale 2011-2014*

Afin de soutenir Emploi-Québec dans la mise en œuvre des services publics d'emploi, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière favorise la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux et sociaux et les milieux de l'enseignement et de l'économie.

À l'automne 2010, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail ont lancé une invitation à leurs partenaires régionaux ainsi qu'à l'ensemble des ressources externes qui travaillent avec Emploi-Québec. Près de 80 personnes représentant les employeurs, les intervenants socioéconomiques et les organismes communautaires ont participé à cette démarche. Les participants se sont prononcés sur la pertinence des orientations nationales, sur les éléments de problématique ainsi que sur les axes d'intervention à privilégier dans la région.

On a constaté que la récession a laissé des traces et que les problématiques retenues en 2008 sont encore bien présentes dans la région. Du côté des individus, l'enjeu d'accroître l'employabilité des personnes éloignées demeure. Du côté des entreprises, la compétitivité dépend de la performance de la main-d'œuvre et de sa formation. Les défis de la formation de base et de la formation en entreprise sont toujours présents, de même que le soutien à la mobilité de la main-d'œuvre des secteurs en déclin vers les secteurs en croissance.

On a finalement convenu de l'importance de poursuivre dans la même direction tout en étant conscients du fait que la prestation de services et l'organisation du travail devraient subir d'importants changements dans les prochaines années. Voici les faits saillants des consultations tenues dans la région entre juin et novembre 2010.

Enjeu : Risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée.

Orientation	Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi.

- Effets de la récession encore présents dans les entreprises, notamment manufacturières.
- Défis et possibilités qu'offre le retrait des baby-boomers du marché du travail.
- Enjeu du développement de l'employabilité des personnes éloignées.
- Défis de la formation de base et de la formation en entreprise.
- Rôle des services publics d'emploi auprès des personnes exclues par l'adaptation du marché, notamment celles des secteurs en reconversion.
- Importance de protéger la reprise par des actions gouvernementales ciblées (comme le plan emploi métropole) pour soutenir la confiance des entreprises.
- Retrait progressif du gouvernement souhaitable à moyen terme pour permettre aux entreprises de prendre le relais vers la croissance.
- Préoccupation à l'égard de la rétention des entreprises notamment face à la surenchère américaine.
- Influence du dollar canadien à parité avec le dollar américain sur les exportations.
- Effet de la région métropolitaine de recensement (RMR) important notamment quand les pertes d'emplois à Montréal font augmenter les chômeurs ici.
- Augmentation dans la région des personnes immigrantes en provenance de Montréal.

Enjeu : Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans des secteurs, des régions ou des milieux dévitalisés.

Orientations	Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Peu de promotion de l'emploi comme moyen de lutte contre la pauvreté et l'exclusion.
- En situation de plein emploi, les clientèles éloignées du marché du travail nécessitent plus d'efforts et des coûts plus élevés.
- Des freins importants à l'intégration et au maintien en emploi : le savoir-être et les habitudes de vie, notamment la toxicomanie.
- Importance de l'information sur le profil des emplois à venir pour favoriser les choix de carrière.

JEUNES ET VALORISATION DE L'ÉDUCATION

- Le problème du décrochage fait l'unanimité. Il touche les individus et les entreprises et mérite qu'on y consacre des énergies. C'est un investissement économique et social.
- Diplôme d'études secondaires garant d'une certaine capacité d'apprendre pour la nouvelle main-d'œuvre.
- Difficultés de recrutement et diplomation au secondaire : il faut que les grandes entreprises maintiennent le diplôme d'études secondaires comme critère d'embauche pour ne pas contribuer au décrochage.
- Importance du contact avec les milieux réels de travail pour encourager les jeunes à terminer au moins leur secondaire.
- Rôle de l'État : préparer la future main-d'œuvre (notamment par le diplôme d'études secondaires) jusqu'au relais à prendre par la personne et l'entreprise.
- Offre de formation régionale à développer et à diffuser auprès des jeunes.
- Diversification des choix de carrière (professions ayant de bonnes perspectives) tant pour les hommes que pour les femmes.

DIVERSIFICATION ET MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- C'est un défi qui nécessite un partenariat important.
- Les employeurs recherchent souvent des travailleurs d'expérience. Le compagnonnage est une avenue gagnante; il faut rentabiliser l'expérience au profit des nouveaux employés. Nécessité d'assurer le transfert d'expertise et l'accompagnement des personnes éloignées dans leur insertion et leur maintien en emploi.
- L'ouverture de certains secteurs à la diversité notamment aux femmes et aux personnes immigrantes est à développer.
- Augmentation visible de la population des personnes immigrantes dans la région. Intérêt à établir des mesures d'attraction et de rétention, notamment auprès des étudiants étrangers.
- Importance de soutenir la formation et la reconnaissance des acquis et des compétences, notamment pour la main-d'œuvre vieillissante et celle des secteurs en déclin.

DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

- Importance de la sensibilisation des employeurs aux conditions du marché et à l'évolution prévisible du marché du travail.
- Rétention des navetteurs dans la région : une solution aux besoins de main-d'œuvre des entreprises dans la mesure où les conditions de travail offertes correspondent au marché.
- Rentabilité des entreprises. La diminution des coûts de main-d'œuvre peut passer par d'autres solutions que les salaires, comme une meilleure productivité ainsi que du soutien de l'État pour diminuer les coûts de formation.
- Transfert des savoirs, mentorat, formation et accompagnement : les piliers de l'adaptation des entreprises et des travailleurs.
- Taux de roulement élevés et besoins de recrutement cachent souvent des problèmes de gestion de main-d'œuvre.
- Impact majeur de la formation et de la performance de la main-d'œuvre sur la compétitivité des entreprises.
- La responsabilité de la formation continue se partage entre l'individu, l'entreprise et l'État.
- L'implication des employeurs comme modèles est nécessaire pour porter les messages visant de meilleures pratiques de gestion.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL

- Promotion de la diversification de la main-d'œuvre à faire auprès des travailleurs, des syndicats et des employeurs.
- Soutien à la main-d'œuvre des secteurs en déclin en transition vers des secteurs en croissance.
- Nouvelle concurrence mondiale dans les secteurs à valeur ajoutée et ceux qui sont liés au savoir.
- Défi d'innover avec moins de capacité d'investissement, notamment dans les grandes entreprises.
- Peu de représentativité des régions autres que Montréal dans les instances métropolitaines.
- Préoccupation à l'égard des entreprises du tertiaire qui offrent un bassin d'emplois variés et nombreux. Ce secteur est à analyser et à soutenir.

Enjeu : La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale

Orientation	Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.

- Particularité de Lanaudière : taux de prestataires stable, mais augmentation du nombre de prestataires à l'image de l'augmentation de la population en général.
- Problèmes multiples et éloignement du marché du travail.
- Importance des besoins de formation de la clientèle prestataire.
- Mobilisation pour l'insertion en emploi nécessaire chez les prestataires, les partenaires, les ressources externes et les entreprises.

Enjeu : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail

Orientation	Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

- Préoccupation à l'égard de la gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre d'Emploi-Québec et de ses effets sur l'offre de services, la marge de manœuvre régionale et l'amélioration des échanges avec les ressources externes.
- Importance des travaux de révision du modèle d'affaires d'Emploi-Québec.

3. *Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service*

Cette orientation de nature conjoncturelle est liée à l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale. Elle met l'accent sur les personnes et les entreprises fragilisées tout en contribuant à l'amélioration du taux d'emploi de la population du Québec ainsi que de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements. Une vigie plus soutenue de l'activité économique permettra de réagir promptement à tout mouvement inhabituel qui pourrait affecter le marché du travail.

3.1 *Les axes d'intervention et les stratégies*

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
Mesures de prévention et d'aide aux personnes qui risquent de perdre leur emploi	Soutenir la référence des prestataires d'assurance-emploi à Emploi-Québec par les activités de partenariat et de repérage avec Service Canada. Maintenir l'aide au reclassement des travailleurs licenciés dans les entreprises, notamment par le comité d'aide au reclassement à entrée continue.
Mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté	Maintenir dans chaque MRC notre participation aux comités locaux de veille, afin d'agir rapidement auprès des entreprises touchées par la situation économique. Soutenir la formation dans les entreprises grâce au programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE), de la Commission des partenaires du marché du travail et aussi à un appui additionnel aux entreprises dans leurs efforts en matière de formation et de gestion des ressources humaines.

3.2 *Les principaux résultats attendus*

LES PARTICIPANTS DE L'ASSURANCE-EMPLOI	Cibles 2011-2012**	Cibles 2012-2013***
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi	6 891	6 916
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi	2 639	2 758

** Cibles initiales 2011-2012, confirmées le 14 mars 2011.
*** Cibles initiales 2012-2013

4. *Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes*

Dans le contexte de mutations profondes du marché du travail, des difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistent avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes ainsi que dans certains secteurs ou milieux dévitalisés. En réponse aux problématiques relevées lors de la consultation et aux préoccupations du Conseil régional des partenaires, une offre de service adaptée aux besoins de la région est déployée à travers les activités des centres locaux d'emploi ainsi que les actions régionales.

4.1 *Les axes d'intervention et les stratégies*

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
L'information sur le marché du travail	Assurer une veille active du marché du travail régional. Développer, diffuser et promouvoir l'information sur le marché du travail auprès des partenaires, des chercheurs d'emploi et des employeurs de Lanaudière. Poursuivre notre engagement pour la valorisation de l'éducation et la persévérance scolaire. Collaborer au plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique de Lanaudière.
L'intervention auprès de la main-d'œuvre prête à l'emploi en fonction des besoins du marché du travail	Soutenir l'intégration des chercheurs d'emploi dans les occupations disponibles ou en demande actuellement par l'utilisation des services universels [6]
La mobilisation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi	Offrir un ensemble de mesures de développement de l'employabilité dans un continuum d'interventions : Service d'aide à l'emploi, Mesure de formation, Projet de préparation à l'emploi, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail, Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, Découvrir, Alternative jeunesse et Soutien au travail autonome. Poursuivre le développement d'approches adaptées[7] pour les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, notamment les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les travailleurs expérimentés, les personnes judiciarisées et la main-d'œuvre féminine. Accompagner les personnes éloignées du marché du travail dans leur cheminement vers une intégration durable en emploi.

6. Information sur le marché du travail, soutien à la démarche client en salles multiservices et Placement en ligne incluant le volet Plan Nord.
7. Notamment la stratégie d'Action jeunesse, le plan gouvernemental pour l'égalité entre les hommes et les femmes,, la stratégie gouvernementale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.

4.2 *Les principaux résultats attendus*

L'ACCÈS AUX SERVICES	Cibles 2011-2012**	Cibles 2012-2013***
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	12 994	13 133
Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi	6 891	6 916
Nombre de nouveaux participants des programmes de l'assistance sociale	4 640	5 035
Nombre de nouveaux participants, personnes immigrantes[1]	577	652
Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base[1]	1545	1 576

1. Depuis 2010-2011, Emploi-Québec maintient ces deux cibles à un niveau national sans les répartir entre les régions. Dans Lanaudière, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a décidé de porter une attention particulière à la clientèle immigrante et aux activités de formation de base afin de continuer à rendre visibles les préoccupations des partenaires ainsi que les efforts consentis pour y répondre. Les objectifs inscrits correspondent à la part de la cible nationale estimée pour Lanaudière.

LES RETOURS EN EMPLOI	Cibles 2011-2012**	Cibles 2012-2013***
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	7 166	7 307
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi	2 639	2 758
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi	1 490	2 067

** Cibles initiales 2011-2012, confirmées le 14 mars 2011.
***Cibles initiales 2012-2013

5. *Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements*

Le rôle d'Emploi-Québec auprès des entreprises est centré sur la gestion et le développement des ressources humaines. Pour sensibiliser les employeurs à l'évolution du marché du travail et à ses effets, les interventions d'Emploi-Québec s'appuient sur un partenariat actif entre les intervenants de l'économie et de l'emploi, au niveau tant local et régional que métropolitain.

5.1 Les axes d'intervention et les stratégies

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
L'information sur le marché du travail	Poursuivre le développement de la connaissance des entreprises et des secteurs d'activité économique. Poursuivre le développement de la connaissance des secteurs stratégiques du tertiaire de la région de Lanaudière.
La reconnaissance et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en emploi	Maximiser l'utilisation des mesures et des services : information sur le marché du travail, Placement en ligne, Concertation pour l'emploi, Mesure de formation volet entreprise. Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi par la formation en entreprise et la formation continue. Collaborer à la mise en œuvre du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre[8]. Maintenir notre participation au comité directeur sur la reconnaissance des acquis et des compétences.
Le soutien à la gestion des ressources humaines	Sensibiliser et accompagner les gestionnaires d'entreprises face aux changements du marché du travail, notamment en ce qui concerne la rareté de main-d'œuvre, la détermination des conditions de travail, la définition des besoins de formation, la gestion de la diversité et la mise en place de mesures de conciliation famille-travail-études. Soutenir les entreprises qui souhaitent instaurer une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines ou qui éprouvent des difficultés de recrutement, de rétention et de développement des compétences de la main-d'œuvre.

8 Notamment par le programme d'apprentissage en milieu de travail et les activités régionales financées par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
L'approche sectorielle et la mobilité de la main-d'œuvre	Attirer, maintenir, développer et mobiliser la main-d'œuvre des secteurs stratégiques, en développement ou en réorganisation, en partenariat avec les organismes à vocation économique, les comités sectoriels de main-d'œuvre[9] et le Conseil emploi métropole. Assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande régionale, notamment dans les secteurs priorisés : • Créneau Accord structures complexes et composantes métalliques • Créneau Accord meuble 2e et 3e transformations • Créneau Accord agroalimentaire et bioproduits végétaux • Manufacturier (fabrication) • Forêt (effets de la crise forestière) • Santé (rareté de main-d'œuvre, rétention, relève...) • Services professionnels, scientifiques et techniques • Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien • Information, culture et loisirs

5.2 *Les principaux résultats attendus*

L'ACCÈS AUX SERVICES	Cibles 2011-2012**	Cibles 2012-2013***
Nombre d'entreprises nouvellement aidées	380	351
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	221	236

** Cibles initiales 2011-2012, confirmées le 14 mars 2011.
***Cibles initiales 2012-2013

9. En 2012-2013, Les comités sectoriels ci-dessous planifient des activités de promotion, de formation ou de recherche dans Lanaudière:chimie, pétrochimie raffinage et gaz, économie sociale et action communautaire, environnement, tourisme, transformation alimentaire, services automobiles, ainsi que culture, communications graphiques, production agricole et fabrication métallique industrielle.

6. *Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière*

Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de soutien du revenu conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société. La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours demeure une préoccupation de premier plan. Les services offerts par Emploi-Québec, en matière d'aide financière de dernier recours, comportent deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

6.1 Les axes d'intervention et les stratégies

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies	Accorder une aide financière conforme au cadre législatif et réglementaire en accompagnant le personnel dans les processus, l'interprétation de la loi et en regard des activités de conformité et d'enquêtes.
La mobilisation, la solidarité et l'inclusion sociale	Contribuer au déploiement régional du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale En lien avec la loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, soutenir la concertation régionale en développement social et maintenir des liens de collaboration avec les organismes susceptibles d'améliorer la qualité de vie des personnes vulnérables.
L'aide et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	Promouvoir et gérer des programmes alternatifs à l'aide financière de dernier recours, notamment le programme Alternative jeunesse, les programmes particuliers aux travailleurs licenciés collectivement et le programme spécifique aux mineures enceintes. Accompagner les prestataires dans leur démarche vers l'autonomie personnelle, sociale, professionnelle et économique. Promouvoir les avantages sociaux et financiers liés au travail.

6.2 *Les principaux résultats attendus*

Indicateur conjoint des services de solidarité sociale et des services publics d'emploi	Cible 2011-2012**	Cibles 2012-2013***
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	2 827	3315
Proportion de plaintes avec recommandation de modification	Moins de 25 %	Moins de 20 %
Pourcentage de décisions modifiées aux services de Solidarité sociale et aux autres services publics d'emploi à la suite d'une demande de révision	21 % et moins	21 % et moins

Indicateurs de solidarité sociale	Cible 2011-2012 **	Cible 2012-2013***
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours, déposées à l'attribution initiale	10 jours	10 jours

** Cibles initiales 2011-2012, confirmées le 14 mars 2011.
*** Cibles initiales 2012-2013

7. *Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec*

Emploi-Québec travaille actuellement à transformer son modèle d'affaires qui lui permettra de s'adapter aux mutations profondes du marché du travail et de répondre adéquatement aux enjeux que ces mutations soulèvent à l'égard des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale.

Le partenariat demeure une valeur fondamentale pour Emploi-Québec. Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière sont associés aux réflexions sur l'amélioration des services et la mise en œuvre des axes d'intervention retenus dans ce plan d'action régional. La concertation renforce l'engagement des acteurs locaux et régionaux dans la recherche de solutions originales pour affronter les défis du marché du travail.

Ainsi, l'engagement du personnel et des partenaires permettra à l'organisation de renforcer sa capacité organisationnelle et de répondre adéquatement aux enjeux du marché du travail de demain et à l'évolution de sa clientèle.

AXE D'INTERVENTION	STRATÉGIES
Mobilisation et soutien à l'organisation	Poursuivre le développement des connaissances et des compétences du personnel d'Emploi-Québec. Favoriser l'engagement du personnel dans l'atteinte des résultats. Contribuer à la réflexion sur la transformation du modèle d'affaires d'Emploi-Québec.
Saine gestion des fonds publics	Assurer une gestion rigoureuse et équitable des fonds publics administrés par Emploi-Québec (services de solidarité sociale et services publics d'emploi). Contribuer à l'application du programme d'assurance qualité en vue d'améliorer la gestion des mesures et des programmes (services de solidarité sociale et services publics d'emploi).
Apport du partenariat	Poursuivre le partenariat local et la concertation régionale.

8. *Les ressources au service des individus et des entreprises*

8.1 *Le contexte organisationnel*

Tel que présenté précédemment, le marché du travail doit s'adapter à d'importants changements. Au cours des prochaines années, ces transformations agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement observera-t-on une baisse de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec composera avec l'accentuation des mouvements de personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et du respect de la règle gouvernementale relative au remplacement de ceux-ci.

Par ailleurs, l'environnement interne actuel d'Emploi-Québec est caractérisé par une infrastructure informatique vieillissante. Cette infrastructure, destinée à soutenir le travail du personnel dans sa prestation de services à la population et aux entreprises, affecte notre productivité et nécessite des améliorations.

En outre, les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu des changements marqués ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. À titre d'exemple, il est devenu commun d'utiliser Internet pour recevoir des services ou interagir avec des institutions publiques ou des entreprises (banques, services gouvernementaux, etc.). Or, l'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec n'a pas suivi cette évolution d'aussi près qu'il l'aurait fallu.

Ainsi, pour continuer à réaliser sa mission avec succès et assurer la livraison de services efficients, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'OCDE, doit innover et transformer son modèle d'affaires afin de pouvoir faire face aux mutations du marché du travail et à l'évolution du profil et des habitudes de ses clientèles qui poseront des défis que l'organisation ne peut relever avec son modèle d'affaires actuel.

8.2 *Les ressources financières*

Emploi-Québec est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget accordé. Emploi-Québec dispose également d'un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière à l'égard des programmes d'assistance sociale ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale. L'ampleur des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec Lanaudière conditionne la hauteur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment concernant le niveau des cibles de résultats à atteindre pour les services publics d'emploi.

8.2.1 *Les services publics d'emploi*

Le budget régional d'intervention du Fonds de développement du marché du travail s'élève à environ 30,8 millions de dollars pour l'année 2012-2013[10]. Ce fonds sera utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi et soutenir la mise en œuvre des stratégies régionales dédiées à la participation au marché du travail des individus ainsi que des stratégies visant la productivité des entreprises.

10 Répartition du budget d'intervention 2012-2013 pour les mesures actives au FDMT, DBSA

Le fonds de développement du marché du travail comprend des crédits en vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail. Ce budget doit être utilisé pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement. Il comprend également les sommes liées à l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail 2008-2014, qui visent les mesures et les services d'emploi et de formation de la main-d'œuvre pour les personnes sans emploi qui ne sont pas des participantes ou des participants de l'assurance-emploi et pour les travailleuses et les travailleurs ayant des besoins de formation de base ou qui n'ont pas de qualification reconnue.

Afin de réaliser le plan d'action régional, les cibles de résultats ainsi que les budgets sont distribués entre les centres locaux d'emploi selon un modèle de répartition approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière. En fonction des budgets alloués et des cibles, chacun des centres locaux réalise un exercice de planification et organise son intervention sur le marché du travail local.

8.2.2 *Les services de solidarité sociale*

En 2012-2013, Emploi-Québec Lanaudière disposera d'un budget de transfert approximatif de 135 millions de dollars pour les services de solidarité sociale. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les dépenses sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les individus ont droit en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et de son règlement d'application.

8.3 *Les facteurs de contingence*

Certains facteurs qui ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Lanaudière, tels que l'évolution du marché du travail dans le contexte économique actuel, peuvent influencer la réalisation du plan d'action régional.

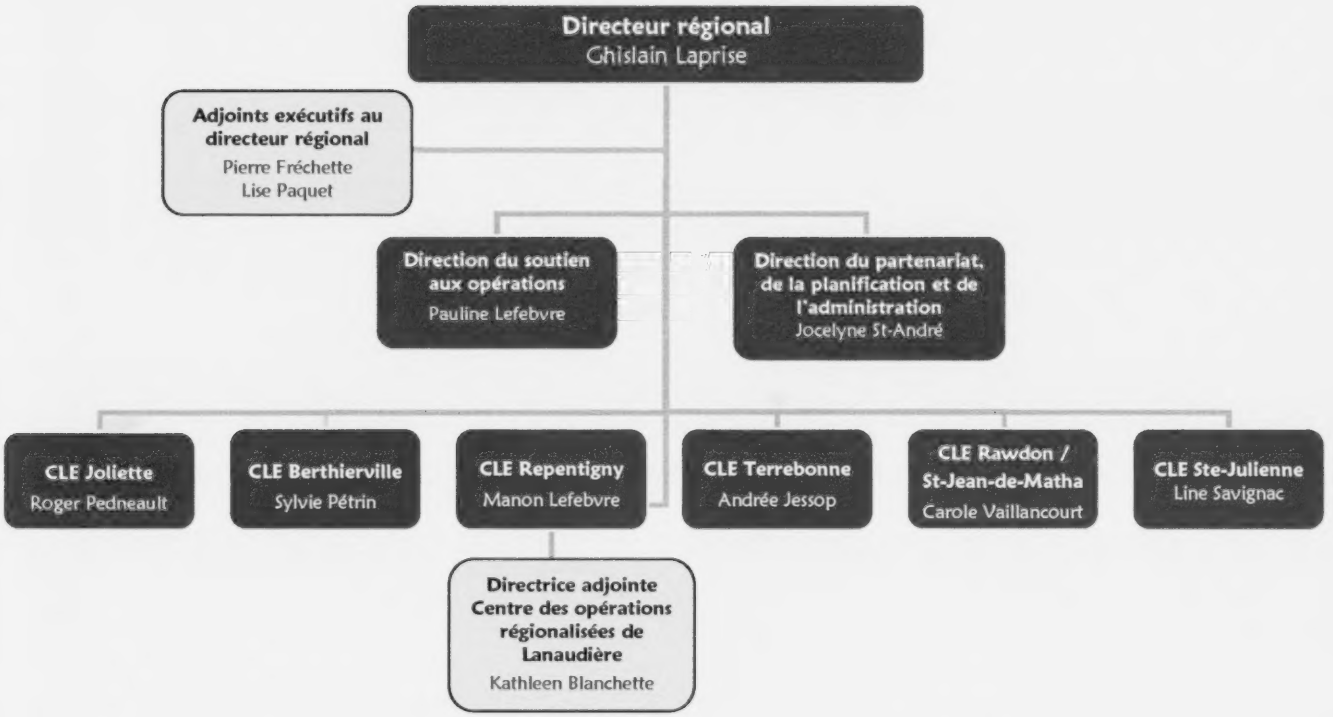
De plus, les cibles de résultats liées aux indicateurs ont été établies de façon préliminaire. Elles seront revues en septembre 2012 à la lumière des résultats finaux de 2011-2012 et des prévisions économiques révisées pour 2012-2013.

Enfin, au moment de l'adoption du plan d'action régional, l'effectif autorisé et le budget de fonctionnement demeurent à confirmer. Une variation des ressources pourrait entraîner des changements dans les façons de faire et affecter l'atteinte des résultats.

ANNEXES

ANNEXE 1

Organigramme d'Emploi-Québec Lanaudière



ANNEXE 2

Poids relatifs des CLE de Lanaudière

Centre local d'emploi	Poids relatif 2012-2013
Berthierville	11,31 %
Joliette	16,62 %
Matawinie	14,29 %
Repentigny	20,53 %
Sainte-Julienne	12,87 %
Terrebonne	24,37 %

Le modèle de répartition entre les centres locaux d'emploi tient compte de l'importance pour chaque territoire, de la population à risque de chômage susceptible de demander des services publics d'emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre.

ANNEXE 3

Les centres locaux d'emploi de la région de Lanaudière

MRC D'AUTRAY

Centre local d'emploi de Berthierville

90, place du Marché
Berthierville (Québec) J0K 1A0

Tél. : 450 836-6261
Sans frais : 1 800 461-6261
Téléc. : 450 836-1029

Municipalités

Berthierville
Lanoraie
Lavaltrie
La Visitation-de-l'Ile-Dupas
Mandeville
Saint-Barthélemy
Saint-Cléophas-de-Brandon
Saint-Cuthbert
Saint-Didace
Sainte-Élisabeth
Sainte-Geneviève-de-Berthier
Saint-Gabriel
Saint-Gabriel-de-Brandon
Saint-Ignace-de-Loyola
Saint-Norbert

MRC DE JOLIETTE

Centre local d'emploi de Joliette

409, rue Notre-Dame
Joliette (Québec) J6E 3H5

Tél. : 450 752-6999
Sans frais : 1 800 463-5434
Téléc. : 450 757-6865

Municipalités

Crabtree
Joliette
Notre-Dame-de-Lourdes
Notre-Dame-des-Prairies
Saint-Ambroise-de-Kildare
Saint-Charles-Borromée
Sainte-Mélanie
Saint-Paul
Saint-Pierre
Saint-Thomas

MRC DE MATAWINIE

Centre local d'emploi de Rawdon

3486, rue Queen
Rawdon (Québec) J0K 1S0

Tél. : 450 834-4453
Sans frais : 1 877 502-4128
Téléc. : 450 834-1272

Municipalités

Chertsey
Entrelacs
Notre-Dame-de-la-Merci
Rawdon
Saint-Alphonse-Rodriguez
Saint-Côme
Saint-Donat
Sainte-Marcelline-de-Kildare

Centre local d'emploi de Saint-Jean-de-Matha

941, route Louis-Cyr
Saint-Jean-de-Matha
(Québec) J0K 2S0

Tél. : 450 886-1826
Sans frais : 1 888 872-0048
Téléc. : 450 886-1838 sans frais :

Municipalités

Manawan
Sainte-Béatrix
Saint-Damien
Sainte-Émélie-de-l'Énergie
Saint-Félix-de-Valois
Saint-Jean-de-Matha
Saint-Michel-des-Saints
Saint-Zénon

MRC DE L'ASSOMPTION

Centre local d'emploi de Repentigny

Place Repentigny
155, rue Notre-Dame, bureau 25
Repentigny (Québec) J6A 5L3

Tél. : 450 585-6640
Sans frais : 1 877 286-6840
Téléc. : 450 582-4996

Municipalités

Charlemagne
L'Assomption
L'Épiphanie (paroisse)
L'Épiphanie (ville)
Repentigny
Saint-Sulpice

MRC DE MONTCALM

Centre local d'emploi de Sainte-Julienne

2495, rue Cartier
Sainte-Julienne (Québec)
J0K 2T0

Tél. : 450 831-4222
Sans frais : 1 800 363-8645
Téléc. : 450 831-8439

Municipalités

Saint-Alexis (paroisse)
Saint-Alexis (village)
Saint-Calixte
Saint-Esprit
Saint-Jacques
Sainte-Julienne
Saint-Liguori
Saint-Lin-Laurentides
Sainte-Marie-Salomé
Saint-Roch-de-l'Achigan
Saint-Roch-Ouest

MRC DES MOULINS

Centre local d'emploi de Terrebonne

1590, chemin Gascon
Terrebonne (Québec) J6X 3A2

Tél. : 450 471-3666
Sans frais : 1 877 286-4404
Téléc. : 450 964-9196

Municipalités

Mascouche
Terrebonne

RÉGION DE LANAUDIÈRE

Direction régionale
Emploi-Québec Lanaudière

40, rue Gauthier Sud, bureau 2000
Joliette (Québec) J6E 4J4

Tel. : 450 752-6888
Sans frais : 1 877 465-1933
Téléc. : 450 755-1926

emploiquebec.net/français/imt

ANNEXE 4

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière

Février 2012

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Organismes communautaires et milieu de la formation	Milieu ministériel
		Milieu de la formation	Membre d'office
Francine Ranger Vice présidente Conseil central des syndicats nationaux de Lanaudière (CSN)	**Linda Mallette (VP)** Directrice générale Chambre de commerce Pierre-Le Gardeur de Repentigny	**Richard Desjardins** Directeur Centre multiservice des Samares	**Ghislain Laprise** Directeur régional Emploi-Québec Lanaudière
			Observateurs
Réjean Bellemare Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec des Laurentides-Lanaudière (FTQ)	**Sébastien Nadeau** Directeur régional Lanaudière Transcontinental Médias	**Marcel Côté** Directeur général Cégep régional de Lanaudière	**Josée Desjardins** Directrice régionale intérimaire Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Réal Richard Représentant syndical Syndicat québécois des employées et employés de service (FTQ)	**Joanne Daigle** Présidente Daigle Ressources Humaines inc.	**Michel Lévesque** Vice-président Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins	**Éric Lescarbeault** Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
Claude Rivest Directeur du Centre d'emploi agricole de Lanaudière Fédération de l'UPA de Lanaudière		**Patrick Capolupo** Directeur général adjoint Commission scolaire des Affluents	**Serge Tétreault** Directeur régional Immigration Québec Laval, Laurentides et Lanaudière
Charles Saumure Président section locale 81 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier		Milieu des organismes **Darllie Pierre-Louis** Directrice générale Buffet Accès Emploi EI	**Jean Ouellette** Directeur régional Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
		Dominique Théroux (Présidente intérimaire) Directrice générale Centre Lanaudière d'emploi pour femmes Joliette	Membre invité non votant **Guy Raynault** Directeur général Conférence régionale des élus(es)

ANNEXE 5
Nos principaux partenaires

Emploi-Québec Lanaudière collabore étroitement avec différents partenaires qui fournissent des services spécialisés complémentaires à ceux qui sont offerts par les centres locaux d'emploi. Ces partenaires collaborent à la réalisation de la mission et à l'atteinte de résultats d'Emploi-Québec.

Partenaires du forum régional Emploi-Québec
Ressources externes

Action RH Lanaudière
A.J.I.R. Organisme Jeunesse
Assemblage et sérigraphie Les Moulins
Buffet Accès Emploi
Cadres disponibles E.A. inc.
Carrefour jeunesse-emploi (CJE) de D'Autray-Joliette
Carrefour jeunesse-emploi (CJE) des Moulins
Carrefour jeunesse-emploi (CJE) L'Assomption
Carrefour jeunesse-emploi (CJE) Matawinie
Carrefour jeunesse-emploi (CJE) de Montcalm
Centre d'évaluation diagnostique inc.
Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière
Centre point d'appui de Lanaudière
Campus Emploi inc.
Fédération de l'UPA de Lanaudière
Groupe populaire Déclic
La CLEF, Centre Lanaudière d'emploi pour femmes et Perspectives nouvelles inc.
L'Annexe à Roland
OPEX-82 Lanaudière
Parachute projets inc.
Pinart international
Service d'évaluation diagnostique de Lanaudière

Principaux partenaires socioéconomiques

Cégep régional de Lanaudière
Centre local de développement de la MRC de D'Autray
Centre local de développement de Joliette
Centre local de développement de la MRC de L'Assomption
Centre local de développement de la Matawinie
Centre local de développement de Montcalm
Centre local de développement économique des Moulins
Comité régional pour la valorisation de l'éducation
Commission scolaire des Samares
Commission scolaire des Affluents
Conférence régionale des élus(es)
Lanaudière économique
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
Service Canada

ANNEXE 6

Le Conseil Emploi Métropole

Le Conseil emploi métropole [11]

Le Conseil emploi métropole favorise la concertation sur de grands enjeux du marché du travail métropolitain de Montréal, entre des représentantes et des représentants d'employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, du milieu communautaire et de divers secteurs d'activité. La présidence du conseil est assumée par Mme Marjolaine Loiselle alors que Mme Lorraine St-Cyr, directrice générale adjointe aux opérations du Sud et de l'Ouest d'Emploi-Québec, agit comme secrétaire.

La Conseil emploi métropole a pour mission de conseiller la Commission des partenaires du marché du travail et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale quant à la planification, la coordination et la mise en œuvre des stratégies d'action relatives à des problématiques métropolitaines du marché du travail.

Pour remplir sa mission, le Conseil :

- favorise la concertation et la collaboration entre les organismes métropolitains liés au marché du travail;
- mène des travaux de réflexion, d'analyse et de recherche liés à la dynamique du marché du travail métropolitain, notamment dans un contexte international.

Le Comité interministériel pour l'emploi de la métropole (CIEM) [12]

Le Comité interministériel pour l'emploi de la métropole (CIEM) regroupe les directions régionales d'Emploi-Québec des régions de la région métropolitaine de Montréal ainsi que les représentants métropolitains des principaux ministères reliés à l'emploi, soit :

- les cinq directeurs régionaux d'Emploi-Québec (Laval, Laurentides, Lanaudière, Montréal et Montérégie)
- le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT)
- le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC),
- le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
- le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

Cette nouvelle instance relève de la Direction générale adjointe des opérations du Sud et de l'Ouest (DGAOSO) d'Emploi-Québec. Le principal mandat de cette instance opérationnelle consistera à coordonner la mise en œuvre d'actions concertées dans le but de favoriser un impact plus grand des efforts gouvernementaux dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la métropole.

[11] www.emploi-metropole.org

[12] Tiré du document *Le comité interministériel pour l'emploi de la métropole (CIEM)* Direction générale adjointe des opérations du Sud et de l'Ouest, le 26 janvier 2011

ANNEXE 7

Le marché du travail de la région de Lanaudière

Tableau synthèse

	Québec	Lanaudière	Municipalités régionales de comté					
			D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Les Moulins
Population totale: Groupe d'âge[1]	7 546 135	429 050	40 320	58 350	109 635	49 720	42 560	128 465
° 0-14 ans	1 252 515	77 840	6 785	8 915	19 850	7 430	7 900	26 960
° 15-24 ans	947 180	53 840	4 690	7 490	14 635	5 010	4 930	17 085
° 25-64 ans	4 266 165	245 175	22 860	32 155	62 610	28 390	24 540	74 620
° 65 ans et +	1 080 285	52 190	5 985	9 795	12 525	8 895	5 180	9 810
Population immigrante totale 2006[2]	851 560	12 675	750	1 295	3 590	1 615	605	4 820
Part des immigrants sur la population totale en 2006[2]	11,3%	3,0%	1,9%	2,2%	3,3%	3,2%	1,4%	3,8%
Nombre de familles monoparentales[1]	352 825	19 085	1 840	2 890	4 935	1 965	1 925	5 530
Taux de familles monoparentales[1]	16,6%	15,0%	15,4%	17,5%	15,0%	13,3%	15,4%	14,5%
Revenu total médian des familles 2006[3]	58 727 $	60 543 $	50 048 $	53 911 $	69 211 $	46 918 $	49 615 $	69 017 $
Niveau de scolarité % des personnes sans diplôme d'études[3]	25,0%	28,6%	34,7%	28,8%	23,8%	34,9%	37,4%	25,1%
Population active[3]	4 015 200	230 120	20 200	29 510	61 655	22 850	21 505	74 395
Personnes occupées[3]	3 735 505	217 120	18 760	27 835	58 820	20 685	19 780	71 235
Taux de chômage[3]	7,0%	5,7%	7,1%	5,7%	4,6%	9,5%	8,0%	4,2%
Taux d'activité[3]	64,9%	66,2%	61,2%	61,2%	69,3%	54,6%	62,7%	73,6%
Taux d'emploi[3]	60,4%	62,5%	56,8%	57,7%	66,1%	49,4%	57,7%	70,5%
Nombre d'établissements[4]	239 687	13 359	1 309	2 204	3 099	1 526	1 282	3 939
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi (novembre 2011)[5]	232 268	15 528	1 738	2 152	3 367	2 159	2 077	4 035
Taux de prestataires de l'assurance-emploi (novembre 2011)[5]*	4,5%	5,2%	6,3%	5,4%	4,4%	6,5%	7,0%	4,4%
Nombre de prestataires de l'aide sociale (novembre 2011)[6]	132 924	6 623	875	1 558	956	1 195	1 012	1 027
Taux des prestataires de l'aide sociale (novembre 2011)[6]**	2,5%	2,2%	3,2%	3,9%	1,2%	3,6%	3,4%	1,1%

Source

(1) Statistique Canada, recensement 2006. Compilation spéciale Emploi-Québec, direction régionale Lanaudière.

(2) Les immigrants sont des personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus au Canada. Un immigrant reçu est une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Certains immigrants résident au Canada depuis un certain nombre d'années alors que d'autres sont arrivés récemment. La plupart des immigrants sont nés à l'extérieur du Canada, mais un petit nombre d'entre eux sont nés au Canada. Comprend les immigrants arrivés au Canada avant le jour du recensement le 16 mai 2006.

(3) Statistique Canada, *Profil des communautés de 2006,* recensement 2006

(4) Statistique Canada, BDRE, décembre 2010.

(5) Source: Prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail. Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

* Taux de prestataires de l'assurance-emploi: Le taux de prestataires correspond au nombre de prestataires divisé par le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans (recensement 2006).

(6) Adultes sans contraintes à l'emploi.

Source: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

* * Taux de prestataires de l'aide sociale: Le taux de prestataires correspond au nombre de prestataires divisé par le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans (recensement 2006).

ANNEXE 8

Premières données du recensement de 2011

Évolution de la population dans les MRC, Lanaudière et Québec, 2006 et 2011

	Population 2011	Population 2006	Taux de croissance
Lanaudière	**471 748**	**429 053**	**10,0%**
D'Autray	41 650	40 321	3,3%
Joliette	63 551	58 369	8,9%
L'Assomption	119 840	109 621	9,3%
Les Moulins	148 813	128 467	15,8%
Matawinie	49 516	49 717	-0,4%
Montcalm	48 378	42 558	13,7%
Québec	**7 903 001**	**7 546 131**	**4,7%**

Source : Statistique Canada, recensement 2011.

Poids démographique de Lanaudière dans l'ensemble du Québec 2006 et 2011

	Population 2011	Population 2006
Lanaudière	471 748	429 053
Québec	7 903 001	7 546 131
Part Lanaudière dans Québec	5,97%	5,69%

Emploi
et Solidarité sociale
Québec